

**Cuando la indemnización por despido colectivo es superior a la legalmente garantizada, el exceso computa como renta a efectos del subsidio por desempleo.**

**Elena Lasaosa Irigoyen**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.*

**Resumen:** *En esta ocasión el Tribunal Supremo debe dar solución a una controversia sobre el requisito de carencia de rentas que se exige para ser beneficiario del subsidio por desempleo. El asunto consiste en determinar si, en un despido colectivo, la parte de la indemnización que excede del mínimo legal de veinte días por año debe computarse como renta.*

**Palabras clave:** *Subsidio por desempleo. Despido colectivo. Indemnización por despido. Carencia de rentas.*

**Abstract:** *On this occasion, the Supreme Court must resolve a dispute concerning the income lack requirement needed to qualify for the unemployment subsidy. The issue is whether, in a collective dismissal, the portion of severance pay that exceeds the statutory minimum of twenty days' salary per year of service must be counted as income.*

**Keywords:** *Unemployment subsidy. Collective dismissal. Severance pay. Lack of income.*

**DOI:** [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00705](https://doi.org/10.55104/RJL_00705)

**ECLIS:** *ECLI:ES:TS:2025:5699*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



---

### I. Introducción

En su Sentencia de 9 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:5699), la Sala de lo Social del Tribunal Supremo da respuesta al recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto frente a la dictada por el TSJ de Galicia el 8 de noviembre de 2024 (ECLI:TSJGAL:2024:7767). El debate se centra en determinar si, cuando una persona afectada por un despido colectivo ha recibido una indemnización que supera la mínima garantizada por la ley (de veinte días de salario por año de servicio), pero

que es inferior a la prevista para el despido improcedente, el exceso por encima de la indemnización de veinte días debe computarse como renta, a efectos de la solicitud de un subsidio por desempleo.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo (Sala Social).

**Número de resolución judicial y fecha:** Sentencia núm. 1209/2025, de 9 de diciembre.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** RCUUD núm. 5538/2024.

**ECLI:** ES:TS:2025:5699.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

**Votos Particulares:** Carece.

## **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

El demandante ha formado parte de las personas afectadas por un expediente de extinción colectiva por causas ETOP del Banco de Santander, finalizado con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En virtud de dicho pacto el trabajador ha percibido una indemnización que es muy superior a la que como mínimo le correspondía aplicando la fórmula legal de veinte días de salario por año de servicio, y que a su vez es inferior a la cuantía establecida por ley para el despido improcedente.

Esta indemnización no se le hace efectiva en un pago único sino que se le va abonando en pagos fraccionados, en los 3 años y 8 meses posteriores al despido: durante un primer periodo cobra 1652,47 € mensuales y en una segunda fase, 2670,57 € al mes.

El actor se beneficia inicialmente de una prestación contributiva por desempleo y cuando se le agota solicita el subsidio asistencial. El Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) se lo concede únicamente por un periodo limitado, lo cual motiva que interponga reclamación previa y posteriormente demanda judicial, pidiendo el reconocimiento de su derecho a disfrutar del subsidio por desempleo para mayores de 52 años hasta su jubilación.

En la instancia, su demanda contra el SEPE es desestimada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra (Sentencia de 27 de octubre de 2023). Pero en fase de recurso de suplicación, la Sala de lo Social del TSJ de Galicia declara su derecho a percibir el subsidio por desempleo hasta la jubilación.

Contra dicha resolución se interpone este recurso en unificación de doctrina por parte del SEPE.

## **IV. Posición de las partes**

El Abogado del Estado en representación del SEPE, como parte recurrente, argumenta que el solicitante no cumple el requisito de carencia de rentas exigido para beneficiarse del subsidio de desempleo, ya que debe computarse como renta el exceso de la indemnización que percibe por encima de la cuantía equivalente a veinte días de salario por año de servicio. Y en este sentido, aporta como sentencia de contraste la STSJ Castilla y León de 18 de junio de 2020 (ECLI:ES:TSJCL:2020:2046).

El trabajador desempleado, actuando como parte recurrida, afirma que cuando el artículo 275.4 LGSS declara como no computable la indemnización legal, a los efectos

del requisito de carencia de rentas, debe entenderse incluida la cuantía que se haya pactado en el despido colectivo y no solo el importe mínimo garantizada por la ley.

El Ministerio Fiscal considera en su informe que la indemnización legal que no computa es únicamente la de veinte días de salario por año de servicio prevista en la ley y no el importe superior que eventualmente se acuerde.

## **V. Normativa aplicable al caso**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo va a fundamentar su resolución en las siguientes previsiones legales:

- En cuanto a la exclusión de la indemnización por despido del cómputo de las rentas, a los efectos de la solicitud del subsidio por desempleo:

LGSS, artículo 275.4. (Adviértase que por razones cronológicas, la versión de este precepto aplicable aquí es la que estaba vigente en marzo de 2023, anterior a la modificación introducida por el Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo).

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, disposición transitoria 3.<sup>a</sup>.

- Acerca de la cuantía de la indemnización del despido colectivo y la posibilidad de pactar indemnizaciones superiores al mínimo legal:

ET, artículos 51 y 53.1 b).

- Y sobre el impuesto sobre la renta de las personas físicas y la consideración de la indemnización por despido como renta exenta:

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de los no Residentes y sobre el Patrimonio, artículo 7 e).

- Añádase que la sentencia comentada contiene cita de los siguientes pronunciamientos de la Sala de lo Social del TS: SSTS-SOC de 3 de diciembre de 2008 (rec. 99/2008); de 7 de marzo de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:2086); de 3 de octubre de 2023 (ECLI:ES:TS:2023:3961); y de 3 de junio de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:2845).

## **VI. Doctrina básica**

La doctrina contenida en esta sentencia puede sintetizarse como sigue:

A la hora de determinar si se cumple el requisito de carencia de rentas que se exige para acceder al subsidio por desempleo, la indemnización por despido colectivo no computa como renta, sino que está exenta. Pero esta exención se aplica únicamente hasta el límite de la cuantía equivalente a veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, tratándose de un despido ajustado a derecho. Esta y no otra es la interpretación correcta de la expresión «indemnización legal», que ha estado presente en el artículo 274 LGSS a lo largo de sus sucesivas versiones.

Ello es así independientemente de que la empresa haya hecho efectiva la indemnización en un solo desembolso, o la haya dividido en fracciones que se van abonando con carácter periódico.

A los efectos del impuesto sobre la renta de las personas físicas, la exención de la indemnización por despido alcanza hasta la cuantía legalmente prevista para el despido improcedente, pero esta regla no es aplicable a la determinación de las rentas exentas en cuanto al subsidio por desempleo, pues no existe remisión normativa en tal sentido.

De otro lado, el hecho de que un procedimiento de despido colectivo haya finalizado mediante un acuerdo que incluye indemnizaciones superiores a la mínima

garantizada no es óbice para que tales extinciones contractuales deban considerarse involuntarias, en relación con las prestaciones por desempleo.

## **VII. Parte dispositiva**

Con base en los preceptos legales y en la doctrina jurisprudencial reseñados, la Sala de lo Social del TS declara acertada la doctrina contenida en la sentencia de contraste y errónea la recurrida.

Lo que conduce a estimar el recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto por el SEPE, en el mismo sentido que proponía el Ministerio Fiscal en su informe.

En consecuencia, queda casada y anulada la sentencia del TSJ de Galicia de 8 de noviembre de 2024 y se confirma y declara firme la de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra de 27 de octubre de 2023, que había desestimado la demanda y absuelto al SEPE.

Sin imposición de costas.

## **VIII. Pasajes decisivos**

«La breve secuencia normativa expuesta [...] muestra que en todo momento ha quedado exenta de la consideración como renta la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo.

La irrupción de la Ley 45/2002 alteró provisionalmente esa situación, pero solo para los expedientes iniciados antes de mayo de 2002; respecto de ellos desaparecía la remisión a la cuantía legal de la indemnización. En su lugar la norma intertemporal aludía al importe de la indemnización por extinción del contrato de trabajo derivada de expediente de regulación de empleo autorizado.

De esta sucesión normativa deriva una clara conclusión; nuestro ordenamiento ha diferenciado la indemnización legal de la real. Cuando ha querido que la exención vaya más allá de lo garantizado por el legislador así lo ha expuesto de forma expresa».

«Por descontado, como expone la sentencia referencial, la autonomía de la voluntad es libre de pactar indemnizaciones superiores a la mínima o legalmente garantizada. Pero la existencia de un acuerdo colectivo no comporta que la causa extintiva haya mutado; como muchas veces hemos advertido, la voluntariedad de las personas cuyo contrato finaliza con amparo en ese acuerdo, no puede ocultar que es la empresa quien ha activado la causa».

«La indemnización legalmente establecida para el despido colectivo solo puede ser la contenida en las propias normas, que no la derivada de un acuerdo cuya existencia es posible pero no segura».

«Que en el ámbito tributario exista una regulación diversa [...] viene a reforzar la conclusión a que hemos llegado [...] cuando el legislador ha querido utilizar como coordinada la cuantía del despido improcedente lo ha hecho de manera abierta y clara».

## **IX. Comentario**

La controversia presentada en esta ocasión ante el TS se centra en determinar la correcta intelección del artículo 275 LGSS, cuando declara que el importe correspondiente a la indemnización legal por despido no computará como renta a los efectos del subsidio asistencial por desempleo. Lo que se discute es qué debemos entender por indemnización legal, concretamente en un despido colectivo ajustado a derecho.

De entrada, es importante aclarar que la redacción del artículo 275 LGSS que resulta aplicable a este caso por razones cronológicas no es idéntica a la que está

actualmente en vigor. Ello es así porque el subsidio aquí discutido se solicitó en marzo de 2023, una vez que al desempleado se le agotó la prestación contributiva que hasta entonces había disfrutado (según se desprende de la fecha de efectos de la resolución del SEPE combatida). Lógicamente, la solicitud presentada entonces debe examinarse con arreglo a los términos en que la ley definía los requisitos de acceso en aquella fecha, lo que significa que debe entrar en juego para resolver este pleito la versión del artículo 275 LGSS que estaba vigente en marzo de 2023 antes de la modificación traída por el Real Decreto-Ley 7/2024, de 11 de noviembre.

Más concretamente, la Sala ha de precisar cuál es el sentido de la siguiente afirmación, contenida entonces en el artículo 275.4:

«el importe correspondiente a la indemnización legal que en cada caso proceda por la extinción del contrato de trabajo no tendrá la consideración de renta».

La primera de las dos interpretaciones posibles es la de la sentencia recurrida, sosteniendo que por «indemnización legal» debe entenderse tanto la de veinte días de salario por año de servicio, como la superior que se haya pactado en el acuerdo que pone fin al despido colectivo, siempre que no supere la cuantía de la indemnización prevista para el despido improcedente.

La sentencia de contraste, por su parte, afirma que el precepto transcrito declara exenta la indemnización por despido, únicamente, hasta la cuantía mínima legalmente fijada para cada tipo de despido. Lo cual, tratándose aquí de un despido ajustado a derecho (ya que no ha sido objeto de impugnación), equivale a la de veinte días de salario por año de servicio con el máximo de doce mensualidades.

Para llevar a cabo su exégesis del citado artículo 275, la Sala de lo Social del TS examina la evolución que ha experimentado este precepto a lo largo del tiempo, desde su antecesor en la LGSS de 1994 (art. 215.3.2) hasta la redacción que hoy día está vigente. Y siguiendo la estela de sus anteriores SSTs-SOC de 3 de junio de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:2845) y de 4 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:5702) y mucho antes, la de 3 de diciembre de 2008 (rec. 99/2008), llega a la conclusión de que pese a las sucesivas modificaciones producidas, en todo momento el legislador ha querido delimitar como renta exenta, a los efectos que nos ocupan, únicamente la indemnización correspondiente a cada despido en la cuantía mínima garantizada por ley.

El principal argumento en el que se apoya esta sentencia para llegar a tal solución es que en aquellos casos en los que el legislador ha querido que la exención alcanzase un importe superior al mínimo legal, así lo ha explicitado. Concretamente ha sucedido así:

En primer lugar, cuando la disposición transitoria 6.<sup>a</sup> de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad estableció una regla específica, que solo era aplicable a los expedientes de regulación de empleo autorizados por la autoridad laboral que se hubieran iniciado con anterioridad al 26 de mayo de 2002. Para estos supuestos se disponía que la exención alcanzaría a la cantidad efectivamente percibida como indemnización, y no solo a la mínima legalmente establecida.

Y en segundo lugar, en el vigente artículo 7 e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de los no Residentes y sobre el Patrimonio. En su virtud, en los despidos colectivos o por causas objetivas la exención a efectos del IRPF alcanza hasta la cuantía fijada para el despido improcedente (aun cuando se trate de un despido procedente).

Estos dos preceptos ejemplifican claramente que nuestro ordenamiento siempre ha distinguido entre la indemnización legal y la real. Cuando el legislador ha tenido la intención de declarar exenta una cantidad superior a la establecida por ley, así lo ha expresado sin ambages.

Incidentalmente, la Sala de lo Social alude también a la cuestión de la involuntariedad de la extinción del contrato de trabajo como requisito para ser beneficiario el subsidio por desempleo, para poner de manifiesto que en esta ocasión tal exigencia concurre sin ninguna duda, no siendo óbice para ello que el despido finalizara mediante un acuerdo estableciendo indemnizaciones muy superiores a la mínima legal.

En base a todos estos razonamientos la Sala casa y anula la sentencia recurrida y declara firme la de instancia, que había absuelto al SEPE. Queda confirmada de esta manera la resolución emitida por la entidad gestora, que le reconocía el subsidio solamente por un tiempo limitado, hasta el 1 de junio de 2023. El subsidio finaliza en esa fecha porque a partir de ese momento el trabajador ya ha percibido el importe de la indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, de manera que los pagos fraccionados que después continúa recibiendo mensualmente constituyen el exceso que debe computar como renta (y que supera con creces el 75 % del SMI).

## **X. Apunte final**

Según se ha indicado ya, el artículo 275 LGSS ha sido objeto de sucesivos cambios en los últimos años, siendo el más reciente el instrumentado a través del Real Decreto-Ley 2/2024, de 21 de mayo, de medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

Pues bien, desde esta última alteración y en su versión vigente hoy en día, el precepto expresa abiertamente la solución al problema jurídico debatido en este recurso, cuando declara en su apartado 5 b), acerca de la consideración de la indemnización legal por despido como renta exenta, que:

«En todo caso, a los efectos previstos en este artículo, se computará como renta el exceso que sobre dicha cantidad pueda haberse pactado».

Como fácilmente se aprecia, la LGSS ha incorporado así la línea jurisprudencial en la que se enmarca la sentencia de comentario, en cuya virtud solo se considera renta no computable la indemnización mínima garantizada por la ley. Este inciso legal transcrito posee por lo tanto una finalidad aclaratoria, de modo que en este aspecto la reforma traída por el RDL 2/2024 no constituye una novedad sino que se ha limitado a explicitar la interpretación que viene haciendo la Sala de lo Social del TS de la expresión «indemnización legal» contenida en el artículo 275 LGSS.

De otro lado, merece la pena llamar la atención también sobre algunos aspectos fácticos del supuesto enjuiciado: la indemnización por despido colectivo se hizo efectiva mediante pagos fraccionados, que se fueron abonando mensualmente durante un periodo de tres años y ocho meses a partir de la extinción. Al respecto, no está de más recordar que la jurisprudencia admite la validez de los pactos entre las empresas y la representación de los trabajadores que establecen este método de pago, para las indemnizaciones por despido colectivo cuyo importe supera el mínimo garantizado. Así, entre otras muchas, SSTS-SOC de 2 de junio de 2014 (ECLI:ES:TS:2024:2567), de 22 de julio de 2015 (ECLI:ES:TS:2015:3698), de 10 de mayo de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:3024), y de 12 de mayo de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:3188).

Cabe añadir un último apunte relativo al marco temporal en el que se deben computar los ingresos, a efectos del subsidio por desempleo. En referencia a esta cuestión, establece el artículo 275.1 LGSS que el requisito de carencia de rentas debe cumplirse «durante el mes natural anterior» a la fecha de solicitud del subsidio, así como de sus prórrogas o reanudaciones.

Como puede observarse la ley establece un parámetro mensual para determinar el cumplimiento de esta exigencia. Sin embargo la indemnización por despido puede percibirse no solo con periodicidad mensual como sucede en el litigio

examinado, sino también (con mayor frecuencia) en un pago único, o bien en varios pagos fraccionados que se abonan con periodicidad superior a la mensual.

Pues bien, teniendo en cuenta que el exceso de la indemnización sobre la mínima legalmente garantizada debe computar como renta, será preciso traducir siempre a ingresos mensuales el importe percibido por encima de la indemnización mínima; y para ello deberán aplicarse las reglas que recoge el artículo 7.1 c) del Real Decreto 625/85, de 2 de abril. Así, las rentas obtenidas en un pago único se prorratan entre doce meses para cuantificar su importe mensual; y las que se perciben con periodicidad superior al mes, se computan a prorrata mensual sobre el periodo al que correspondan.